

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Guna mendukung penelitian ini, maka dilakukan penelitian awal terhadap penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan topik yang akan diteliti. Selain itu hal ini juga sebagai bahan perbandingan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
1	Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara	Analisis regresi linear berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dan simultan.
2	Analisa (2011)	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Ronal (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Babussalam Baru	Analisis regresi linear berganda	Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel 2.1 memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. persamaannya yaitu pada penelitian pertama variabel bebas dan terikat yang diteliti yaitu motivasi, disiplin dan kinerja. Persamaan yang lainnya ialah penelitian

terdahulu menggunakan alat analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian sekarang juga menggunakan model alat analisis yang sama. Namun perbedaannya peneliti tidak meneliti keterkaitan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan juga perbedaan dalam objek penelitian.

Penelitian kedua memiliki persamaan dalam variabel bebas yaitu motivasi dan terikat yaitu kinerja dan juga alat analisis yang digunakan sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Perbedaannya adalah pada peneliti terdahulu tidak meneliti tentang disiplin terhadap kinerja melainkan lingkungan kerja. Perbedaan yang lain terdapat pada objek penelitiannya.

Penelitian ketiga memiliki persamaan dalam variabel yaitu pada penelitian pertama variabel bebas dan terikat yang diteliti yaitu motivasi, disiplin dan kinerja. Persamaan yang lainnya ialah penelitian terdahulu menggunakan alat analisis regresi linier berganda yang mana peneliti sekarang juga menggunakan model alat analisis yang sama. Namun perbedaannya pada objek penelitian.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja menurut Mathias dan Jackson (2006:65) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2005: 105)

kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai (2004: 309) kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan

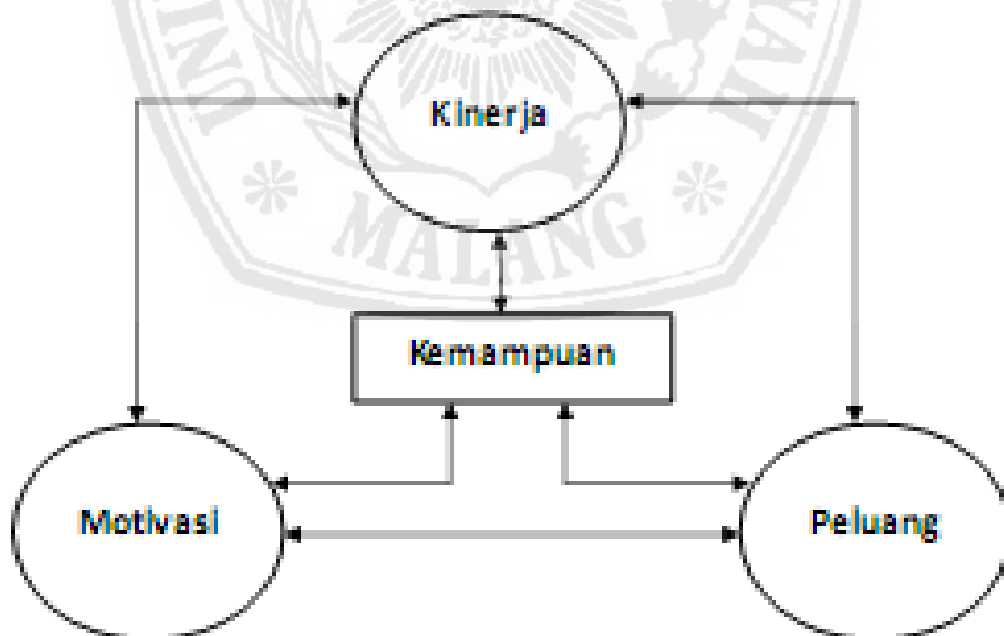
Menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.

3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Robbins (2008: 241) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh secara negatif. Gambar 2.1 menunjukkan model dimensi kinerja;

Gambar 2.1 dimensi kinerja



Sumber: Robbins (2008:241)

2. Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2004: 455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2005: 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut.

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran. Menurut Hasibuan (2005:146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
3. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.
6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas- tugasnya.
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2008: 223) mengidentifikasikan lima tingkat dalam hierarki kebutuhan (hierarchy needs). Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. Fisiologis (physiological needs). Meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman (safety needs). Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial (social needs). Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Penghargaan (esteem needs) Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri (self-actualisation needs). Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapakannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu urutan kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Teori ERG menurut Aldefer dalam Hasibuan (2005: 220), menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)

Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dari Maslow.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status dari Maslow.

3. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*)

Yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir.

Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2005: 193)

kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Rivai (2004: 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

4. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk

mencapai tujuannya. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Kinerja adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Penelitian Reza (2010) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian Reza pun didukung oleh penelitian Analisa (2011) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang.

Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan

semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal.

5. Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Hariandja (2002:300) menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkat kinerja.

Salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan karyawan menurut Mangkuprawira (2007) adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan.. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Penelitian Reza (2010) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja.

C. Kerangka Pikir

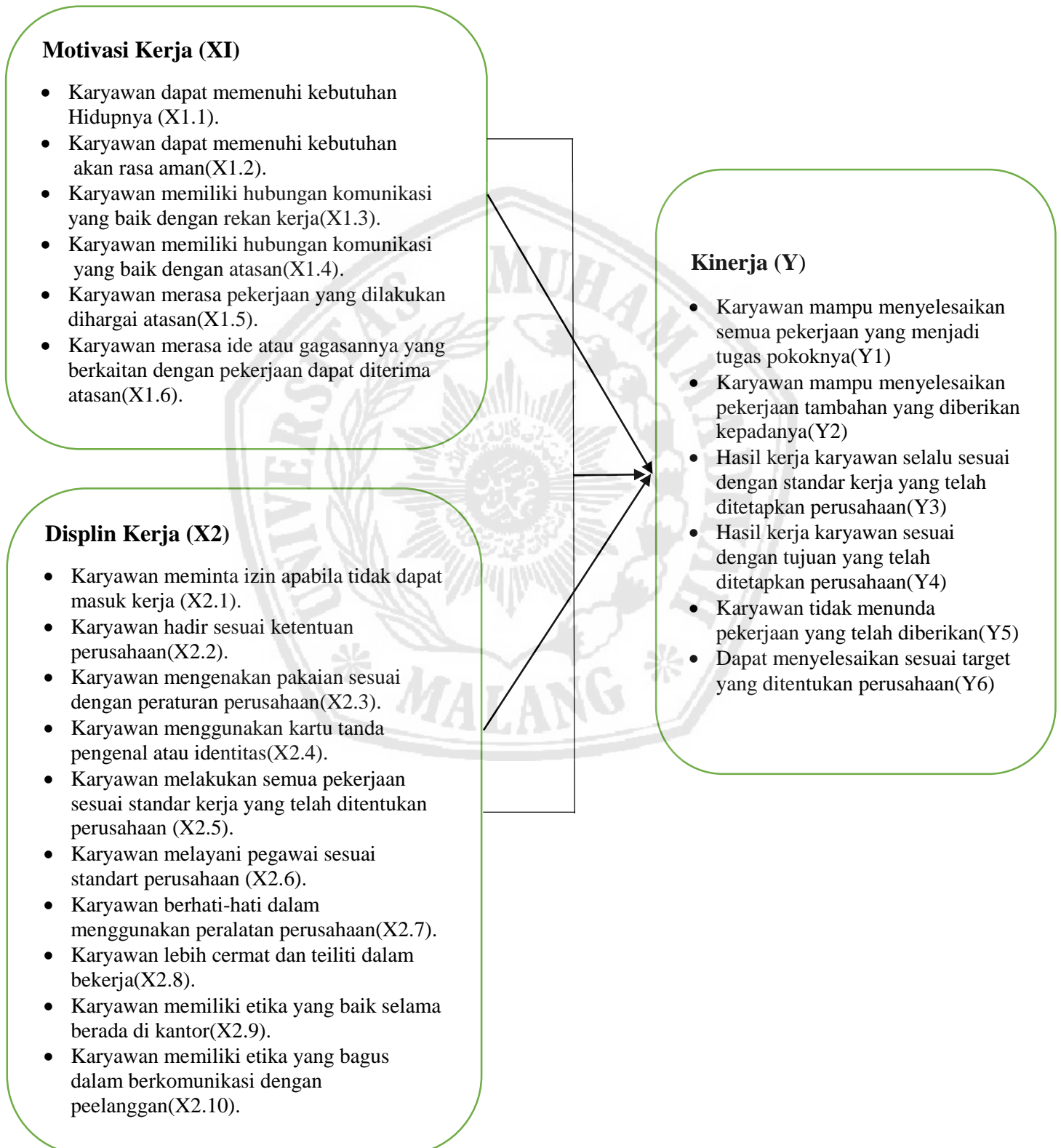
Teori ERG menurut Aldefer dalam Hasibuan (2005: 220), menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*) yang meliputi kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan. Yang kedua kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*) yaitu Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Yang ketiga kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*) yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Rivai (2004: 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Yang kedua ketaatan pada peraturan kerja, Yang ketiga ketaatan pada standar kerja. Yang keempat Tingkat kewaspadaan tinggi. Yang kelima adalah bekerja etis.

Berdasarkan pada teori-teori yang telah dikemukakan dan penelitian terdahulu mengenai motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan dalam gambar 2.2:

Gambar 2.2 Kerangka Pikir

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



D. Hipotesis

Hipotesis Penelitian menurut Sugiyono (2009) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Ronal (2014) juga menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Dari uraian tersebut maka dapat dihipotesiskan:

H1: Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja lebih dominan untuk mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan disiplin kerja. Dari uraian tersebut maka dapat dihipotesiskan:

H2: Motivasi kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.